

DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN LINGKUNGAN HIDUP DAERAH (BLHD) PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Oleh:
KORNELIA MEILINDA BETSYEBA
NIM. E42010028

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak Dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat
E-mail : korneliameilindabetsyeba@gmail.com

ABSTRAK

Hasil penelitian ini adalah secara keseluruhan disiplin kerja pegawai negeri sipil pada badan lingkungan hidup daerah provinsi kalimantan barat masih cukup rendah. Faktor-faktor yang cukup mempengaruhi disiplin kerja pegawai negeri sipil antara lain pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan dan atasan langsung, sikap pimpinan dan atasan langsung dalam mengambil tindakan, dan pengawasan serta perhatian pimpinan dan atasan langsung.

Berdasarkan tujuan penelitian dan hasil penelitian, saran yang diberikan yaitu pimpinan dan atasan langsung terus-menerus memberikan pengertian kepada pegawai bahwa disiplin adalah kewajiban pegawai negeri sipil, pimpinan dan atasan langsung dapat memberikan teladan yang baik, terus mengawasi bawahan dan bersikap tegas.

Kata-kata kunci : disiplin, kompensasi, keteladanan, pengawasan, ketegasan.

ABSTRACT

The result of this research is for the whole, the work discipline of Public Servant on Provincial Environment Agency in West Borneo is quite low. The factors that affect the discipline of Civil Servants therefore compensation, exemplar leadership and direct supervisor, the attitude of the leadership and direct supervisor in taking action and leadership and direct supervisor attention and immediate.

Based on the purpose and the result of this research, the advice is for the leader and direct supervisor to keep give understanding to Civil Servant that discipline is a obligations of Civil Servant, the leader and direct supervisor can provide a good example, continues to oversee the employees and be assertive.

Keywords : discipline, compensation, example, supervision, assertiveness



A. PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Pegawai Negeri Sipil bukan saja unsur aparat negara tetapi juga merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang selalu hidup ditengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat, oleh karena itu dalam pelaksanaan pembinaan pegawai negeri bukan saja di lihat dan diperlakukan sebagai aparat negara, tetapi juga di lihat dan diperlakukan sebagai warga negara. Hal ini mengandung pengertian, bahwa dalam melaksanakan pembinaan hendaknya sejauh mungkin diusahakan adanya keserasian antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri sebagai perorangan, dengan ketentuan bahwa apabila ada perbedaan antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri sebagai perorangan, maka kepentingan dinaslah yang harus di utamakan.

Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat sebagai salah satu lembaga pemerintah, maka kedisiplinan pegawai sangat penting untuk menciptakan pemerintah yang bersih dan berwibawa. Badan Lingkungan Hidup Daerah mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang lingkungan hidup daerah, melaksanakan tugas dekonsentrasi dan tugas lainnya yang diserahkan oleh Gubernur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bertitik tolak dari tugas pokok dan fungsi dari Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi

Kalimantan Barat di atas, maka untuk mewujudkan aparatur Pemerintahan yang bersih dan berwibawa, kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan, Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi suri tauladan terhadap masyarakat secara keseluruhan, sehingga masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil.

Dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, pemerintah telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan di keluarkannya Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 yaitu tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, akan tetapi sering terjadi di dalam suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil pre survey, penulis menemukan fenomena bahwa dalam disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Barat belum berjalan sesuai peraturan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Catatan yang diperoleh dari pihak Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat menunjukkan cukup tingginya tingkat

pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil, seperti terlambat masuk kantor, pulang mendahului dan tidak masuk kantor tanpa keterangan. Data rekapitulasi daftar hadir periode Desember 2013 Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada lampiran tabel 1, dan jika dipresentasikan maka ditemukan fakta bahwa seluruh pegawai atau 100% pegawai pernah terlambat tiba di kantor, 93,5% pegawai pernah pulang mendahului dan 4,8% pegawai tanpa keterangan dengan frekuensi jumlah hari yang berbeda-beda setiap pegawainya.

Berdasarkan hasil rekapitulasi daftar hadir Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat dari bulan Januari sampai dengan Desember 2013, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat memberikan nota dinas yang mengemukakan bahwa tiga nama yang tercantum dalam surat lampiran Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat telah melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dikategorikan pelanggaran disiplin berat, yaitu satu orang golongan IIIb dengan jumlah hari tidak masuk kerja tanpa keterangan berjumlah 33 hari, satu orang golongan IIc dengan dengan jumlah hari tidak masuk kerja tanpa keterangan berjumlah 52 hari, satu orang golongan IIa dengan jumlah hari tidak masuk kerja tanpa keterangan berjumlah 35 hari.

Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat sebelumnya tidak pernah

melaksanakan apel pagi sesuai Instruksi Gubernur Nomor 2 Tahun 2003 tentang Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat, hal ini menunjukkan bahwa kurangnya keteladanan pimpinan dalam membimbing pegawai untuk mentaati peraturan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil. Setelah mendapatkan surat dari Sekretariat Daerah Kalimantan Barat dalam hal pelaksanaan Apel Harian di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat, barulah Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat melaksanakan apel pagi mulai pada tanggal 2 Januari 2014, namun demikian masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang tidak mengikuti apel pagi. Data absensi manual apel pagi Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada lampiran tabel 1.2. Berdasarkan data rekapitulasi daftar hadir apel pagi periode Januari 2014 Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat jika dipresentasikan maka jumlah pegawai yang tanpa keterangan sebanyak 69,3%.

Berdasarkan pasal 31 ayat 3 Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 53 Tahun 2010 bahwa waktu penggunaan pakaian dinas di lingkungan Pemerintah Provinsi ditetapkan oleh Gubernur. Berdasarkan pengamatan peneliti pada saat peneliti melaksanakan Praktek Pengalaman Kerja di Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat, terdapat beberapa Pegawai Negeri Sipil yang tidak menggunakan batik

pada hari Kamis dan Jum'at, tetapi menggunakan kemeja dengan motif selain batik dan celana *jeans*. Hal ini membuktikan bahwa kesadaran pegawai untuk berpakaian sesuai yang ditentukan oleh Menteri Dalam Negeri masih kurang.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi banyak ditemukan pelanggaran tersebut penulis ingin menuangkan permasalahan disiplin pegawai negeri ini kedalam bentuk penelitian yang berjudul "Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat."

2. RUMUSAN PERMASALAHAN

Berdasarkan pada latar belakang tersebut di atas dan banyaknya permasalahan yang ada mengenai kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, maka permasalahannya penulis rumuskan sebagai berikut "Mengapa Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Golongan II dan Golongan III di Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat rendah?."

3. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan disiplin kerja dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kurangnya disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

4. MANFAAT PENELITIAN

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi bagi khazanah ilmu pengetahuan khususnya di bidang ilmu pemerintahan sehingga dapat

membantu memperkaya konsep serta teori dalam mempelajari ilmu pemerintahan dan bisa menjadi referensi bagi kalangan akademisi dan peneliti lainnya yang sekiranya akan melakukan penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini bisa memberikan kontribusi bagi Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat dalam hal disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil dan bisa menjadi solusi pemecahan masalah mengenai disiplin kerja yang dilaksanakan di Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat sehingga kedepannya disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat bisa dilaksanakan dengan baik.

B. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

1. KERANGKA TEORI

Dalam membahas disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil ini peneliti menggunakan teori disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil yang dikemukakan oleh Lateiner dan Levine (1980:72) yang digabung dengan teori yang dikemukakan oleh Saydam (1996:202), namun karena keterbatasan peneliti dan keterbatasan masalah yang ada maka peneliti menggunakan tiga teori Lateiner dan Levine dan lima teori Saydam antara lain kepatuhan terhadap jam-jam kerja, kepatuhan terhadap instruksi dari atasan serta pada peraturan dan tata tertib yang

berlaku, berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi, ada tidaknya keteladanan pimpinan, besar kecilnya pemberian kompensasi, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan dan ada tidaknya perhatian kepada karyawan dimana tolok-ukur tersebut akan dijadikan acuan dalam membahas disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian dilakukan dengan langkah-langkah penelitian seperti penelitian kepustakaan untuk memperoleh teori-teori sebagai landasan dalam penelitian dan penelitian lapangan untuk memperoleh data secara langsung. Lokasi penelitian ini adalah Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat. Subjek penelitian adalah lima orang pegawai Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat dari unsur pimpinan dan atasan langsung dan dua orang pegawai yang melanggar disiplin kerja dan satu orang pegawai yang melaksanakan disiplin kerja dengan baik. Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah pada disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai golongan II dan golongan III karena berdasarkan surat teguran dari Badan Kepegawaian Daerah, pegawai yang terkena

sanksi merupakan pegawai golongan II dan golongan III. Adapun tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. KEPATUHAN TERHADAP JAM KERJA

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Pranoto, 2007), patuh adalah suka menurut perintah, taat pada perintah, sedangkan kepatuhan adalah perilaku sesuai aturan dan berdisiplin. Dalam usaha mencapai tujuan nasional diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Bagi Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugasnya sehari-hari telah diatur mengenai jam kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti bahwa sepertinya orang-orang yang sering melanggar aturan disiplin ini tidak bertanggung jawab terhadap kewajibannya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pegawai yang sering melanggar ketentuan jam kerja kantor ini berdasarkan surat teguran dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat umumnya adalah sebagai Para pegawai staff yang tidak memiliki suatu jabatan, Pegawai pada golongan II dan golongan III, Pegawai yang berpendidikan D3 kebawah

2. Kepatuhan Terhadap Instruksi Dari Atasan Serta Pada Prosedur Kerja yang Telah Ditetapkan

Pegawai Negeri Sipil wajib menjalankan tugas atau instruksi yang diberikan oleh atasannya. Penilaian terhadap keberhasilan dari tugas-tugas pegawai ditentukan oleh atasan. Salah satu ukuran dari keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas adalah kepuasan atasannya. Dalam hal ini, apabila atasan merasa puas terhadap hasil kerja pegawai, maka pegawai tersebut telah melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi dari atasan. Sebaliknya apabila atasan merasa kurang puas terhadap hasil pekerjaan pegawainya, maka hal ini berarti pegawai yang bersangkutan kurang berhasil dalam menjalankan tugas yang diberikan sebagai tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil wawancara dapat dijelaskan bahwa belum ditemukan adanya Pegawai Negeri Sipil pada Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat yang melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku, semua pegawai sudah melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa dilihat dari indikator ini para pegawai sudah memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

3. Kepatuhan Terhadap Peraturan Pakaian Kerja

Setiap instansi pemerintahan telah ditetapkan mengenai peraturan pakaian kerja bagi Pegawai Negeri Sipil. Badan Lingkungan Hidup Daerah Kalimantan Barat menggunakan ketentuan hari penggunaan pakaian

kerja pegawai sebagaimana diatur dalam Pasal 29 Peraturan Gubernur No.: 12 Tahun 2013.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, dapat peneliti mengetahui bahwa mereka yang menggunakan pakaian biasa bukan bermaksud untuk melanggar peraturan tentang pakaian kerja akan tetapi untuk memudahkan mobilitas mereka dalam melaksanakan dinas luar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dilihat dari indikator cara berpakaian ini sebagian besar Pegawai Negeri Sipil pada Badan Lingkungan Hidup Daerah Kalimantan Barat sudah memiliki disiplin tinggi, namun sebaliknya Pegawai Negeri Sipil pada Badan Lingkungan Hidup Daerah Kalimantan Barat tidak disiplin pada penggunaan atribut kantor.

4. Pemberian Kompensasi

Handoko (2001:156) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun nonfisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompensasi adalah imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat juga memberikan penghargaan kepada pegawai yang melaksanakan disiplin kerja sesuai peraturan yang berlaku.

Dilihat dari hasil wawancara dapat dikatakan bahwa kebijakan Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat dalam memberikan

reward dan *punishment* kepada pegawai cukup memberikan perbedaan dalam hal tambahan penghasilan kepada pegawai. Namun demikian sepertinya *reward* yang diberikan ini tidak memberi motivasi bagi beberapa pegawai yang selalu melanggar disiplin kerja.

5. Keteladanan Pimpinan Dan Atasan Langsung

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, keteladanan merupakan sesuatu yang patut ditiru atau baik untuk dicontoh. Keteladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Oleh sebab itu apabila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam organisasi, maka ia harus lebih dulu mempraktekkan disiplin itu sendiri supaya dapat diikuti dengan baik oleh para pegawai lainnya.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, peneliti melihat bahwa pimpinan Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat jarang berada ditempat dan sering kali terlambat masuk kantor. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Sekretaris Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat, beliau berpendapat bahwa pegawai negeri sipil pada Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat tidak dapat menteladani pimpinan Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat dikarenakan pimpinan dan bawahan mempunyai tugas yang berbeda.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pimpinan dan atasan langsung sudah cukup memberikan teladan bagi bawahannya.

Menjalankan keteladanan merupakan cara yang bisa dilakukan pimpinan dan atasan langsung dalam memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan berlandaskan visi. Perilaku keteladanan pimpinan dan atasan langsung adalah dengan menunjukkan kepada para bawahan mengenai apa yang harus mereka lakukan, memberikan contoh-contoh dan terlintas dalam perilaku simbolik yang memberitahu para bawahan apa yang diharapkan dari mereka, dan memberitahu perilaku yang layak untuk dilakukan.

6. Sikap Pimpinan Dan Atasan Langsung Dalam Mengambil Tindakan

Sikap pemimpin dan atasan langsung dalam mengambil tindakan dapat kita sama artikan dengan ketegasan pimpinan dan atasan langsung. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, ketegasan yaitu keterampilan perilaku yang dikaitkan dengan harga diri dalam mengambil tindakan atas sesuatu. Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada ketegasan pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada maka semua pegawai akan merasa terlindungi dan memotivasi diri untuk tidak melakukan hal yang serupa.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada informan, peneliti

mendapatkan informasi bahwa beberapa atasan langsung cukup tegas dalam mengambil tindakan bagi pegawai yang melanggar, sehingga timbul rasa segan dalam diri masing-masing pegawai.

Namun demikian peneliti juga menemukan fakta bahwa masih ada atasan langsung yang belum melaksanakan sanksi disiplin sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 kepada pegawainya yang melanggar disiplin kerja.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dikatakan bahwa ada beberapa atasan langsung yang kurang tegas dalam mengambil tindakan kepada pegawai yang melanggar disiplin kerja dikarenakan sikap toleransi terhadap pegawai itu sendiri. Sebagai seorang pegawai yang terus diberi toleransi seharusnya pegawai tersebut sadar akan kesalahannya dan tidak mengulangi pelanggaran disiplin lagi.

7. Pengawasan Pimpinan Dan Atasan Langsung

Berbagai fungsi manajemen dilaksanakan oleh para pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, salah satunya yaitu fungsi pengawasan. Pengawasan memiliki peran penting dalam suatu manajemen yaitu mengusahakan agar apa yang telah direncanakan dapat dicapai dengan baik. Menurut Handoko (2001:359) pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Sedangkan menurut Manulang (2002:173) pengawasan adalah suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan,

menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Pengawasan sangat diperlukan karena betapun baiknya suatu rencana kerja akan dapat mengalami kegagalan apabila pemimpin mengabaikan aktifitas pengawasan. Hal ini dapat dipahami karena pada dasarnya manusia memiliki kelemahan-kelemahan dalam dirinya, misalnya ceroboh, malas, kemampuan yang terbatas dan lain-lain. Dengan adanya pengawasan maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dikatakan bahwa atasan langsung sudah mengawasi pegawainya sesuai kemampuan beliau, namun demikian sebagian kecil pegawai kehilangan sikap disiplin kerja saat kurangnya pengawasan dari atasan langsung.

8. Perhatian Pimpinan Dan Atasan Langsung

Definisi perhatian dalam kamus Bahasa Indonesia berarti minat, apa yang disukai atau disenangi. Sedangkan dalam buku Ensiklopedia Pendidikan adalah respons umum terhadap sesuatu yang merangsang dikarenakan adanya bahan-bahan aperepsi pada kita. Akibatnya maka kita menyempitkan kesadaran kita dan memusatkannya kepada hal-hal yang telah merangsang kita.

Hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap Kepala Bidang Pengendalian dan Konservasi SDA Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat diperoleh

informasi bahwa dalam setiap ada kegiatan rapat kerja di Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat umumnya yang memberikan masukan atau gagasan terhadap pemecahan permasalahan yang terjadi datangnya dari para pegawai unsur pimpinan, dimana mereka ini umumnya telah memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Sedangkan pegawai staf pelaksana umumnya sangat pasif dan kurang responsi terhadap permasalahan yang terjadi.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, pimpinan dan atasan langsung sudah memberikan perhatian kepada pegawainya dengan memanggil pegawai yang sudah sering melanggar disiplin kerja untuk ditanyai masalahnya dan mungkin hal tersebut bisa memecahkan masalah pegawai tersebut sehingga tercapainya disiplin kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

D. SIMPULAN

1. SIMPULAN

Hasil penelitian mengenai disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat yaitu belum tercapainya disiplin kerja yang maksimal pada beberapa pegawai. Hal tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pada dasarnya sebagian besar Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat memiliki disiplin kerja yang rendah

mengenai kepatuhan terhadap jam kerja, terutama pada jam masuk kantor. Hal ini terlihat dari rekapitulasi absen keterlambatan pegawai dan surat teguran dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat tahun 2013, namun semenjak tahun 2014 daftar pegawai yang sering terlambat berkurang walaupun masih ada beberapa pegawai yang masih sering datang terlambat ke kantor, istirahat melebihi jam yang sudah ditentukan dan pulang mendahului.

2. Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat telah memiliki disiplin kerja yang tinggi dari indikator disiplin kerja pegawai pada ketaatan pada instruksi atasan dan peraturan yang berlaku.
3. Sebagian besar Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat tidak taat dalam indikator berpakaian pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi. Mereka banyak yang tidak menggunakan atribut kantor seperti id card, dengan alasan rusak dan hilang. Namun pegawai negeri sipil pada Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat taat disiplin dalam indikator berpakaian pada tempat kerja.
4. Pemberian kompensasi bagi pegawai yang melaksanakan

disiplin kerja pegawai negeri sipil sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat. Padahal sudah diberikan sistem *reward and punishment* berupa perjalanan dinas yang merupakan kebijakan dari Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

5. Pada dasarnya disiplin kerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat dipengaruhi oleh keteladanan pimpinan dan atasan langsung yang dirasakan kurang karena pimpinan jarang berada di tempat.
6. Faktor sikap pimpinan dan atasan langsung dalam mengambil tindakan sangat berpengaruh terhadap masing-masing pegawai karena apabila atasan langsung tegas dalam mengambil tindakan bagi yang melanggar maka mereka tidak akan berani mengulang pelanggaran lagi, namun beberapa atasan langsung kurang tegas dalam mengambil tindakan dikarenakan rasa toleransi terhadap pegawai.
7. Faktor pengawasan pimpinan dan atasan langsung sudah dilakukan dengan baik dan berpengaruh positif bagi pegawai, karena selama pimpinan dan atasan langsung berada di tempat maka mereka segan untuk melakukan pelanggaran disiplin, namun apabila atasan langsung tidak berada di tempat masih ada beberapa pegawai yang nakal

dan memanfaatkan kesempatan untuk melanggar disiplin waktu kerja.

8. Faktor perhatian pimpinan dan atasan langsung mempunyai pengaruh yang kecil terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil karena mereka yang melanggar biasanya tidak mau terbuka terhadap masalah dan kendala yang mereka hadapi.

2. SARAN

Berkenaan dengan pembahasan dan kesimpulan, peneliti memberikan beberapa saran kepada Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat untuk memaksimalkan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil, saran tersebut antara lain :

1. Hendaknya pimpinan Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat memberikan pengertian secara terus-menerus kepada pegawai bahwa disiplin adalah kewajiban setiap Pegawai Negeri Sipil, bukan suatu tindakan untuk mendapatkan hadiah.
2. Hendaknya pimpinan dan atasan langsung dapat memberikan teladan yang baik kepada pegawai agar pegawai bisa mengikuti contoh teladan pimpinan dan atasan langsung.
3. Hendaknya atasan langsung selalu melakukan pengawasan yang lebih intensif terhadap pegawainya untuk menghindari pelanggaran disiplin terus dilakukan oleh pegawai.
4. Hendaknya atasan langsung lebih bersikap tegas kepada bawahan

yang melanggar disiplin secara obyektif dan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Kepada pegawai yang kurang disiplin perlu terus dibina dengan diberikan sanksi sesuai tingkat pelanggaranannya secara intensif oleh atasan langsung dan pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Literatur :

- Bungin, Burhan. 2003. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Levine, I.S. 1980. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan oleh Iral Soedjono, Jakarta : Cemerlang.
- Manullang, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : BPFE
- Moleong, Lexy. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosada Karya.
- Musanef. 1985. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : Gunung Agung.
- Saydam, Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Prodiktivitas Kerja*. Bandung. Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suradinata, Ermaya. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Ramadhan.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Thoha, Miftah. 2007. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wursanto, I.G. 1989. *Managemen Kepegawaian* 2. Yogyakarta : Kanisius.

Dokumen Resmi :

- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 01 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Hari dan Jam Kerja Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat

Instruksi Gubernur Nomor 2 Tahun 2003 tentang Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat

Dokumen :

Nota Dinas Nomor : 660.1/06/BLHD-SET Perihal Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Seusai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

Data Rekapitulasi Daftar Hadir Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Kalimantan Barat periode November 2013 sd Februari 2014

Buku Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Universitas Tanjungpura dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat

Kamus Besar Bahasa Indonesia
Ensiklopedi Pendidikan

Rujukan Elektronik :

Putri, Lhias Karbani. 2007. *Upaya Pembinaan dan Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Pengadilan Negeri Kabupaten Purworejo*. Skripsi S1 pada Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang. <http://lib.unnes.ac.id/3707/>

Rukmeni, Jesi Reki. 2012. *Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Daerah Negara Medan*. Skripsi S1 pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara. <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/37219>





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan A Yani Pontianak, KodePos 78124
Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>
Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBARPERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertandatangan di bawah ini, saya :

Nama : KORNELIA MEILINDA BETSYEBA
NIM / Periode lulus : E42010028 / 2014
Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU PEMERINTAHAN
Email address / HP : korneliameilindabetsyeba@ymail.com / 082250535252

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exlusife Royalti-Free Fight*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
BADAN LINGKUNGAN HIDUP DAERAH (BLHD) PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

- Fulltext
 Content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal.....

Dr. H. Wijaya Kusuma, M.A
NIP. 19620214/1988603 1 001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 21 Januari 2015


Kornelia Meilinda Betsyeba

